



## COVID-19 PONE PATAS ARRIBA LA GESTIÓN DE LOS RRHH

La crisis sanitaria y económica a nivel mundial originada por el virus SARS-CoV-2 también está poniendo patas arribas la manera de gestionar estos establecimientos sanitarios.

POR ALICIA SERRANO FOTO EFE

LA COVID-19 ESTÁ ARRASANDO A SU PASO la manera en que las farmacias gestionan sus recursos humanos. De hecho, el Gobierno ya ha dicho que prioriza garantizar la protección social de los trabajadores que causen baja por aislamiento o enfermedad por Covid-19, así como minimizar los costes de la baja para las empresas. "Las medidas van cambiando sobre la marcha, pero son necesarias para que las bajas médicas no tenga coste para las empresas ni trabajadores", explica José Gabriel de Alva Unceta, responsable del Departamento Laboral de TSL.

A pesar del caos inicial, los expertos consultados por CF coinciden en que

hay que establecer una serie de pautas de actuación ante situaciones de riesgo en el ámbito laboral, ya que no es lo mismo si un empleado da positivo en la prueba de Covid-19, que si hubiera tenido contacto con un positivo o si tiene síntomas y es negativo. ¿Cómo se articula desde un punto de vista laboral?

### EL EMPLEADO ES POSITIVO.

Si el trabajador da positivo, asintomático o no, se encontrará en situación de Incapacidad Temporal, "es decir, de baja por enfermedad a la que por ley se la ha asimilado a un accidente de trabajo", indica Blanca de Eugenio, gerente de Orbaneja Abogados.

Si a criterio médico el resto de trabajadores, e incluso el titular de la farmacia, han podido verse contagiados por el virus y se ordena su aislamiento preventivo, "podrán considerarse en situación de baja médica igual que el infectado, mientras dure el aislamiento", asegura la abogada.

Obviamente, si todo el personal es aislado preventivamente o se encuentra enfermo, "la botica permanecerá cerrada al público y deberá notificarse este extremo a la Consejería de Sanidad u organismo competente en cada autonomía".

De Eugenio añade que una vez pasado el periodo de aislamiento de los trabajadores no contagiados y/o la recuperación de los enfermos, estos podrían volver a su trabajo causando alta en la situación de Incapacidad Temporal.

¿Quién debería asumir las pérdidas ocasionadas por tener la farmacia cerrada? El Gobierno ha previsto una serie de medidas encaminadas a paliar los efectos negativos que esta situación pueda producir en las empresas, en general en las pymes. "Madrid está estudiando conceder ventajas

## CÓMO ARTICULAR UN ERTE

La botica puede suspender su actividad por alerta sanitaria, "ya que nuestro ordenamiento jurídico prevé la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor regulada en el Estatuto de los Trabajadores", indica Gabriel de Alva Unceta, de TSL. Si decide aplicar un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) por suspensión total de la jornada, desde Trabajo apuntan que se considerarán causas que lo justifiquen, como "índices de absentismo que impidan continuar la actividad o que se decida el cierre por cautela sanitaria".

fiscales a aquellas empresas afectadas, pero al ser algo muy excepcional ni siquiera está previsto el procedimiento", dice.

También hay que tener en cuenta que, en caso de existir un riesgo de contagio en el centro, la empresa debe suspender temporalmente la actividad", señala Eva Illera, de Asefarma.

### CONTACTO CON POSITIVO.

El periodo de aislamiento deberá pasar siempre por prescripción facultativa. Desde Orbaneja recuerdan que no es posible que se imponga el teletrabajo de manera unilateral por ninguna de las partes. "Ni el trabajador -movido por el miedo- ni la empresa puede imponer a la otra parte prestar servicios a distancia, pero podría adoptarse con carácter excepcional", señala.

Dada la actividad que hay que desarrollar en las farmacias, el teletrabajo sería una medida poco práctica, al estar las labores volcadas en la venta y atención al paciente de una forma personal. "No obstante, podrían desarrollarse tareas imprescindibles que no puedan hacerse en la botica, como trabajos de carác-

ter administrativo o atención y mantenimiento de la web. Hay que tener claro que estas labores solo las podrán realizar trabajadores en alta", asegura.

Para articular la decisión de implantar el teletrabajo como medida organizativa, desde Durán-Sindreu, Claudia Colla explica que harán falta varios requisitos: "Que se configure como una medida de carácter temporal y extraordinaria, que habrá de revestirse en el momento en que dejen de concurrir aquellas circunstancias excepcionales; que se adecue a la legislación laboral y al convenio colectivo, y que si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar por parte de las personas trabajadoras, esto no suponga coste alguno para ellas", dice.

Asefarma recuerda que "esta medida no supone una reducción de los derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales". En el caso de que el trabajador se encuentre mal y diera negativo en Covid-19, no habrá obligación de aislamiento y quedará a criterio del médico conceder baja laboral por otro motivo.